

5.-INSTRUMENTOS SINDICALES DE ACCIÓN AMBIENTAL

En el contexto sindical sólo los compañeros convencidos, sensibilizados y concienciados por las temáticas medioambientales podrán desempeñar un papel adecuado al respecto.

Evidentemente, esta concienciación puede ser fruto de tanto de la sensibilización personal de cada uno como del desarrollo de actuaciones de información y formación que lleven a cabo los diferentes organismos de la UGT.

El trabajo comenzará por plasmar en el **convenio colectivo** el compromiso de la empresa para una actuación ambiental responsable y, de manera paralela, realizar **una actuación cotidiana en el plano sindical en la que el medio ambiente sea un tema más a tratar.**

A su vez, como ciudadanos o consumidores tenemos capacidad para, con nuestras **decisiones cotidianas**, hacer posible que este cambio de sociedad hacia una más responsable con el medio ambiente y los recursos naturales, sea un hecho, y así contribuir al desarrollo sostenible.



Fomentar una nueva cultura entre los trabajadores

A pesar de que todos los días en los medios de comunicación se habla del medio ambiente, de los problemas que existen con la sobrepoblación, el hambre, la pérdida de bosques, la lluvia ácida, el aumento de las temperaturas, y un largo etcétera, existe una falta de información en materia de medio ambiente, un tema “nuevo” al que la sociedad se ve obligada a dar respuesta y, por extensión, las organizaciones sindicales.

Una de las tareas del **Departamento de Medio Ambiente** del sindicato es dar respuesta a todas las peticiones que se hagan, sean las que sean: documentos, informes, charlas, entrevistas, etc.

En este punto empieza a aparecer cierta responsabilidad para los delegados de UGT. Nuestra función como interlocutores de los trabajadores “hacia arriba y hacia abajo” es suficiente motivo como para nos preocupemos por tener la información precisa para atender sus interrogantes, así como para hacerles partícipes de este cambio cultural que supone el incluir el respeto al medio ambiente en cada una de las decisiones que se tomen en el ámbito político,

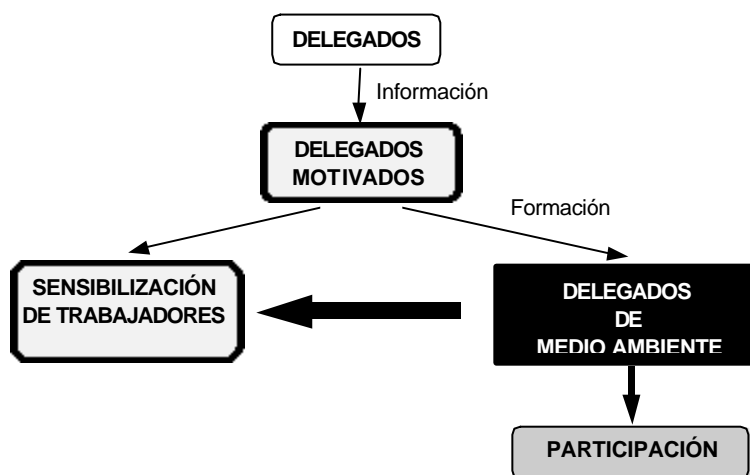
económico, social e individual. Así pues, **los Delegados deben estar abiertos para informar de lo que pasa y motivar para el cambio de comportamientos.**

En los últimos años, a partir de las líneas de trabajo de UGT en materia de medio ambiente, se han realizado diferentes modalidades de **acciones formativas e informativas** dirigidas a los delegados de la organización. Este trabajo debemos intensificarlo pues es el punto de arranque para el desarrollo de otras actuaciones muy importantes.

5.1.-INFORMAR, FORMAR Y PARTICIPAR

El Delegado debe recibir la **información básica** para poder concienciarse y convertirse así en elemento multiplicador y también recibir una **información más específica y sectorializada** que permita poder participar en la acción medioambiental cotidiana en cuanto a la negociación con la empresa se refiere.

Un **Delegado** que esté **concienciado** puede convertirse en motor y difusor de nuevas propuestas, de otras maneras de trabajar y vivir. Por su parte, un **delegado formado** en medio ambiente será responsable de discutir con la empresa todos aquellos puntos que interesan al trabajador, para conseguir puestos de trabajo de calidad y con futuro.



Algunos de los temas sobre los que deben tener conocimiento los delegados para estar en condiciones de iniciar su participación en las negociaciones:

- ◆ **problemática ambiental general**
- ◆ **repercusiones ambientales de las actividades de la empresa, en cuanto a:**
 - ◇ **la adquisición de materias primas, productos o servicios**
 - ◇ **su funcionamiento normal**
 - ◇ **posibles malos funcionamientos**
 - ◇ **características de los productos y servicios que ofrece**
- ◆ **situación del medio ambiente en el territorio donde se encuentra la empresa**
- ◆ **legislación ambiental aplicable en su caso**
- ◆ **nuevas tecnologías y estrategias para reducir la generación de residuos**

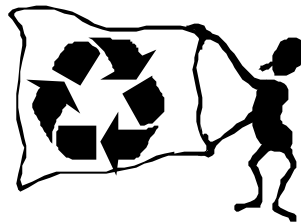
- ◆ **opciones para mejorar el rendimiento energético**
- ◆ **características de los instrumentos de certificación y posibilidades de ser utilizados por la empresa**
- ◆ **ayudas públicas para inversiones medioambientales**

5.2.-EL DELEGADO DE MEDIO AMBIENTE Y SU ACCIÓN SINDICAL

La importancia actual de los temas medioambientales y la magnitud de los problemas al respecto, hace que éste un tema que deba trabajarse específicamente. De aquí el planteamiento de la figura del **Delegado de Medio Ambiente**.

Esta figura no se recoge hoy por hoy en la normativa. De hecho, **la preocupación de los Delegados en materia ambiental no tiene por el momento una cobertura legal firme**. Sólo en el caso de que las empresas participen en el Sistema Comunitario de Ecogestión cabe una participación reglada de los representantes de los trabajadores.

El **Delegado de Medio Ambiente** es **más una función que una persona**. Se trata de dotar de contenido ambiental a la acción sindical, bien sea del único Delegado de Personal, de un miembro del Comité de Empresa que compagina otros temas, del Delegado de Prevención o de un delegado que se dedique en exclusiva a tales menesteres.



La posibilidad de elegir a un compañero como **Delegado de Medio Ambiente** es una cuestión de **carácter estratégico**. Así, en las pequeñas empresas, donde tengamos poca representación sindical o donde, por cualquier motivo, no pueda tratarse este tema con exclusividad por parte de un compañero (que incluso a veces no tendría por qué ser delegado de personal o miembro de comité de empresa) sería conveniente que los Delegados de Prevención asumieran estas competencias, pues sus conocimientos y la conciencia de algunos problemas de **medio ambiente y de salud laboral** así lo aconsejan.

Si, por el contrario, nuestra Sección Sindical o el Comité de Empresa consideran el tema lo suficientemente importante y hay compañeros con disponibilidad horaria y vocacional será más eficaz que éstos se dediquen a la temática ambiental, la cual, de por sí, tiene suficientes elementos de complejidad.

Las **tareas básicas** de los Delegados de Medio Ambiente deben centrarse en los siguientes aspectos:

- **control del cumplimiento de toda la legislación en materia de medio ambiente**
- **seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía**

- **fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje**
- **difusión entre los trabajadores de información en materia de medio ambiente**
- **cualquier otro que contemple el convenio o aquellos acuerdos específicos (participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.)**

Hemos comentado anteriormente que no existe una cobertura legal específica para que los Comités de Empresa tengan como competencia la protección del medio ambiente. El artículo 64.1 del **Estatuto de los Trabajadores (ET)**, por el que se definen las competencias de los representantes de los trabajadores, no hace mención directa a la temática ambiental.

Sin embargo, la generalidad de alguno de sus puntos podría permitir que nos acogiéramos a ellos. Es el caso del apartado h) que establece **el “derecho a conocer trimestralmente, al menos, (...) los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen”**.

Desde otro punto de vista, también sería posible acogerse al apartado m) que establece la competencia de **“colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad”**.

Nuestro argumento es que para mantener la productividad debe mantenerse “obviamente” la empresa y, para ello, es imprescindible cumplir la legislación medioambiental. También es posible una argumentación que se base en las posibilidades de reducción de costes al hacer una práctica empresarial que relacione los consumos energéticos y de materias primas.

Por esta Ley, la empresa está obligada, entre otros, a ...

“consultar con los trabajadores la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo”.

Una manera de justificar que los Delegados de Prevención tengan derecho a recibir información y ser consultados, es argumentar que los aspectos medioambientales están íntimamente relacionados con la salud. La preocupación por la **salud** debe extenderse al **ambiente externo de la empresa** puesto que un mal comportamiento ambiental de la empresa puede amenazar la salud de los trabajadores fuera de la jornada laboral.

Pero además, de igual manera que existen derechos reconocidos que los delegados no ejercemos (siempre desde la perspectiva de hacer lo más fluidas posibles las relaciones laborales) podemos solicitar que el medio ambiente se incorpore como nuevo tema a las reuniones entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

Por lógica y por tradición, el gran campo para conseguir mejoras en las relaciones laborales se encuentran en la negociación colectiva. A ella nos vamos a referir.